



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST METROPOLE ORKEST 2014

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	1
METROPOLE ORKEST 2014	1
Overeenkomst	5
Algemene inleiding en preambule	7
HOOFDSTUK I DEFINITIES EN KARAKTER.....	9
Artikel 1. Definities	9
Artikel 2. Indeling Personeelsgroepen	11
Artikel 3. Karakter cao	11
HOOFDSTUK II INDIENSTTREDING EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	12
INDIENSTTREDING	12
Artikel 4. Werving en selectie	12
Artikel 5. Proeftijd	12
Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden voor bepaalde of onbepaalde tijd	12
Artikel 7. Intrede onderzoek	12
EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	13
Artikel 8. Getuigschrift	13
Artikel 9. Einde arbeidsovereenkomst door opzegging of overlijden	13
HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN.....	14
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	14
Artikel 10. Algemeen	14
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	14
Artikel 11. Nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden	14
Artikel 12. Het doen van mededelingen en het verstrekken van gegevens	14
Artikel 13. Ongeoorloofd voordeel	15
HOOFDSTUK IV HUMAN RESOURCES.....	16
Artikel 14. Jaargesprekken	16
Artikel 15. Leren en ontwikkelen	17
INZETTEN VAN WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN	17
Artikel 16. Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg	17
Artikel 17. Calamiteiten, kraamverlof en overlijden	18
Artikel 18. Kort- en langdurend zorgverlof	18
Artikel 19. Ouderschapsverlof	18
INZETTEN VAN BEDRIJFSSPECIFIEKE REGELINGEN	19

Artikel 20.	Afbouwdagen musici	19
Artikel 21.	Deeltijdbetrekking	20
Artikel 22.	Buitengewoon verlof	20
Artikel 23.	Onbetaald verlof of sabbatical	21
Artikel 24.	Re-integratie bij functieongeschiktheid	22
HOOFDSTUK V TAAKBELEID EN INZETBAARHEID.....		23
PERSONEELSGROEP A MUSICI		23
Artikel 25.	Inzetbaarheid musici	23
Artikel 26.	Seizoentaak	26
Artikel 27.	Taakbeleid musici	26
Artikel 28.	Muziekinstrumenten	28
PERSONEELSGROEP B EN C		28
Artikel 29.	Taakbeleid personeelsgroep B en C	28
HOOFDSTUK VI ARBEIDSTIJDEN.....		29
PERSONEELSGROEP A MUSICI		29
Artikel 30.	Arbeidstijd	29
Artikel 31.	Maximum aantal uren/pauze per dag(en) musici collectief	29
Artikel 32.	Maximum aantal uren/dagen per week, 4 weken,13 weken	29
Artikel 33.	Maximum aantal uren per seizoen musici individueel zonder meerwerk (voor een dienstverband van 50%)	30
Artikel 34.	Dienstlijst	30
Artikel 35.	Telling podiumactiviteiten	30
Artikel 36.	Verlenging podiumactiviteit	31
Artikel 37.	Compensatie onregelmatig werken	31
Artikel 38.	Reis-uren	31
Artikel 39.	Arbeid in het weekend	31
Artikel 40.	Optreden in het buitenland	31
PERSONEELSGROEP B EN C		31
Artikel 41.	Werkweek	31
Artikel 42.	Maximum aantal werkdagen	32
Artikel 43.	Arbeidstijd personeelsgroep B	32
Artikel 44.	Arbeidstijd personeelsgroep C (zie ook Art. 5.16:2 Arbeidstijdenbesluit)	32
HOOFDSTUK VII FUNCTIEGROEP, SALARIS EN VERGOEDINGEN		33
Artikel 45.	Functiegroep	33
Artikel 46.	Uitbetaling salaris	33
Personeelsgroep A		33

Artikel 47.	Tegemoetkoming beroepskosten musici	33
	Personeelsgroep B en C	33
Artikel 48.	Uitbetaling salaris	33
Artikel 49.	Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	34
Artikel 50.	Vermindering van het maandsalaris en/of vakantiedagen	34
Artikel 51.	Plaatsvervanging/waarneming	34
Algemeen	34	
Artikel 52.	Reis- en verblijfskosten buiten de standplaats	34
Artikel 53.	Kleding	34
Artikel 54.	Uitbetaling wegens overlijden	35
Artikel 55.	Meerwerk en overwerk	35
 HOOFDSTUK VIII FEESTDAGEN EN VAKANTIE		36
Artikel 56.	Feestdagen	36
Artikel 57.	Vakantiedagen	36
Artikel 58.	Vaststelling vakantierechten	36
Artikel 59.	Verminderings op vakantiedagen	36
 HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID		38
Artikel 60.	Algemeen	38
Artikel 61.	Verplichtingen werknemer	38
Artikel 62.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	38
Artikel 63.	Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	38
Artikel 64.	Maximum termijnen	38
Artikel 65.	Passende arbeid	39
Artikel 66.	Dagloonbepaling	39
Artikel 67.	Inkomsten uit aangepaste werkzaamheden	39
Artikel 68.	Vervallen van aanspraken	39
Artikel 69.	Beëindiging arbeidsovereenkomst	39
Artikel 70.	Schadevergoeding	40
 HOOFDSTUK X OVEREENKOMST EN LOOPTIJD VAN DE CAO METROPOLE ORKEST		41

Overeenkomst

Tussen de ondergetekenden

De Stichting Metropole Orkest te Hilversum
als partij ter ene zijde

en

De FNV Kunsten Informatie en Media (FNV KIEM) te Amsterdam

De Nederlandse Toonkunstenaarsbond (NTB) te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Algemene inleiding en preambule

Het Metropole Orkest (MO) bevindt zich in een cruciaal moment in zijn bestaan: ternauwernood gered eind 2012, maar gehalveerd in subsidie, strijdt het voor toelating tot de Basisinfrastructuur Cultuur (BIS) per 2017. Daarnaast heeft de organisatie de ambitie om door het creëren van extra werk een groeiend gedeelte van het vervallen budget aan te zuiveren. Een opgave die van het orkest flexibiliteit vraagt, naast het aanpassingsvermogen om direct in te spelen op de grillige behoeftes van een markt in beweging.

Omdat de tot 2017 beschikbaar gestelde subsidie niet genoeg was om het orkest op het oude kostenniveau te kunnen handhaven, is gekozen om de dienstverbanden terug te brengen naar een minimum van 50%. In een aantal gevallen was sprake van kleinere dienstverbanden (bijvoorbeeld 30% of 40%). Voor deze musici was geen sprake van boventalligheid. Door het genereren van extra werk wordt het mogelijk boven de contractuele 50% extra werk en daarmee inkomen te bieden aan de werknemers, te beginnen met die werknemers die voor de helft zijn ontslagen. De cao gebruikt als basis dienstverbanden van 100%. Tenzij anders vermeld, gelden de bedragen en aantallen naar rato voor kleinere dienstverbanden.

Met de inrichting van de Stichting Suppletiefonds MO wordt invulling gegeven aan dé grote uitdaging van het orkest: het behouden van de eigen musici voor werkzaamheden in het orkest en het daarmee veilig stellen van de unieke klankcultuur van het MO én het bieden van een sociaal vangnet dat een zo hoog mogelijke inkomensgarantie biedt bij een zo laag mogelijke administratieve belasting voor de medewerker.

Ook voor deze set arbeidsvoorwaarden geldt het streven naar het bieden van goed, zinvol en uitdagend werk, tegen uitstekende arbeidsvoorwaarden, passend bij de financiële kaders en de specifieke omstandigheden van het orkest. Dat alles met een minimum aan administratieve druk, zodat besparingen aan de administratieve organisatie aan de achterkant kunnen bijdragen aan werk en uitstraling van het orkest aan de voorkant.

De "klassieke" opstelling van werkgever en werknemer wordt daarbij geheel verlaten: beide partijen hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om het orkest zo succesvol mogelijk te maken. Succes van het Metropole Orkest garandeert immers de gewenste vermeerdering van het budget en daarmee het veiligstellen en groei van werkgelegenheid.

De nadruk ligt op het bieden van zo veel mogelijk betekenisvol werk (dat wil zeggen: werk dat voldoet aan de artistieke uitgangspunten en visie van het MO). De nadruk ligt daarmee dus vooral op het zoveel mogelijk inzetten van onze musici waarbij het uitgangspunt werk is, en in latere instantie zaken als vakantie, verlof en al dan niet bezettingsvrij. Met het principe van de "strippenkaart" worden de werkdagen ingezet op de verschillende projecten, naar de behoefte en noodzaak van het betreffende project. Geen inzet betekent dat de betreffende dag blijft staan: de "strip" wordt niet "afgestempeld".

Uiteraard staat het eenieder vrij om vrij te nemen naar behoefte. De vrijheid en verantwoordelijkheid hiervoor komt grotendeels bij de werknemer te liggen, waarbij de werkgever vanuit zijn rol en verantwoordelijkheid zowel inzet als werkbelasting zal bewaken. Aan het einde van het seizoen, of zoveel eerder als wenselijk of mogelijk, zal een verrekening plaatsvinden van het meer- of minderwerk.

Daarbij geldt: wanneer dagen onder de contractueel overeengekomen omvang zijn blijven staan op initiatief van de werknemer, worden deze verrekend in een toegenomen speelverplichting voor het daaropvolgende seizoen, of in het terugbetalen van teveel ontvangen salaris. Wanneer de dagen zijn blijven staan op initiatief van de werkgever (omdat de betreffende werknemer niet is ingedeeld/opgeroepen), zijn de dagen voor rekening van werkgever.

Eventueel meerwerk boven de 50% wordt verloond volgens het berekende dagtarief, inclusief afdracht sociale lasten en bijbehorende pensioenopbouw. Voor het meerwerk komen op de eerste plaats medewerkers met een vervallen contractdeel in aanmerking en bij verdeling van meer werkzaamheden binnen een bepaalde instrumentgroep, wordt daar waar mogelijk eerlijk gedeeld.

Deze cao wordt beschreven in helder en duidelijk Nederlands, met waar mogelijk het vermijden van een juridische formulering en een toevoeging van achtergrondoverwegingen die tot een bepaalde keuze hebben geleid. Dit niet alleen om het stuk beter leesbaar te maken, maar in geval van interpretatieverschillen terug te kunnen grijpen op het waarom van een bepaalde keuze.

Werkgever en vakorganisaties sluiten deze Cao af op basis van de huidige geldende context. Mocht gedurende de looptijd er aanleiding zijn om tussentijds overleg te voeren, dan kan een van beide partijen dit overleg initiëren. Dit overleg kan aanleiding zijn om de cao tussentijds te wijzigen indien daar tussen partijen overeenstemming over wordt bereikt.

HOOFDSTUK I DEFINITIES EN KARAKTER

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | |
|----|------------------------|--|
| a. | CAO | deze collectieve arbeidsovereenkomst inclusief bijlagen. Bedrijfsregelingen worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad conform de regelingen van de Wet op de Ondernemingsraden en kunnen uitwerkingen zijn van deze cao. Ze kunnen niet strijdig zijn met de cao of de bijlagen; |
| b. | Werkgever | de Stichting Metropole Orkest; |
| c. | Werknemersorganisaties | de FNV Kunsten Informatie en Media en de Nederlandse Toonkunstenaars Bond; |
| d. | Werknemer | persoon die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst in dienst is bij de Stichting Metropole Orkest; |
| e. | Medewerker | persoon die werkzaamheden verricht voor de Stichting Metropole Orkest, hetzij als werknemer of als ZZP-er; |
| f. | Arbeidsovereenkomst | een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW (inzake arbeidsovereenkomst); |
| g. | Directeur | de eindverantwoordelijke functionaris belast met de dagelijkse leiding van het Metropole Orkest; |
| h. | Ondernemingsraad | de ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR); |
| i. | Dirigent | de dirigent die in opdracht van de werkgever de repetities, opnamen, voorstellingen of concerten dirigeert; |
| j. | Seizoen | het tijdvak dat begint op 1 augustus van enig jaar en eindigt op 31 juli van het daarop volgende jaar; |
| k. | Kalenderweek | een periode van zeven dagen waarbij maandag geldt als eerste dag; |
| l. | Vierweekse periode | een periode van vier aaneengesloten weken volgens decoding conform NEN ISO 2015, waarbij week 1 de week is waarin de 1e donderdag van januari valt; |
| m. | Dertienweekse periode | een planningsperiode van dertien aaneengesloten kalenderweken. De eerste periode van het seizoen begint op de eerste maandag na 1 augustus van ieder kalenderjaar; |

n.	Uitvoering	concert en/of geluids- of beeldregistratie;
o.	Dienstlijst	rooster, waarin onder meer vermeld begin - en eindtijden en aard van de werkzaamheden, evenals de plaats en lokaliteit waar de diensten worden uitgevoerd;
p.	Collectieve podiumactiviteit	concerten, repetities, beeld- en geluidsopnamen;
q.	Forfaitaire uren	arbeidsuren voor het onderhouden van de speelconditie, de individuele productievoorbereiding, het onderhoud instrument en collectieve neventaken;
r.	Persoonlijke Portefeuille	arbeidsuren bestemd voor niet-collectieve artistieke en/of organisatorische neventaken en/of geormerkte tijdvergoedingen
s.	Samengesteld salaris	het salaris als opgenomen in de cao dat opgebouwd is uit het schaalsalaris, pensioengevende onderdelen en niet-pensioengevende onderdelen;
t.	Schaalsalaris	het salaris gebaseerd op de bij de functie behorende salarisgroep.;
u.	Uurloon	1/156 deel van het maandsalaris. Per maand wordt gemiddeld 156 uur gewerkt, volgens de volgende algemeen erkende berekening: 40 (36 uur gemiddeld per week) x 13 weken gedeeld door 3 maanden = 156 uur gemiddeld per maand.
v.	Dagloon	8 maal het uurloon
w.	Pensioenfonds	Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO (PNO Media); het fulltime jaarsalaris (maandsalaris *12 maanden *1,08 vakantietoeslag) minus de franchise;
x.	Pensioengrondslag	het fulltime jaarsalaris (maandsalaris *12 maanden *1,08 vakantietoeslag) minus de franchise;
y.	Pensioendatum	de dag welke – in overeenstemming met de statuten en reglementen van het Pensioenfonds – als pensioengerechtigde leeftijd wordt aangemerkt, doch niet eerder dan de dag, waarop de werknemer van rechtswege de AOW- gerechtigde leeftijd bereikt;
z.	Relatiepartner	persoon waarmee de werknemer gehuwd is of waarmee een geregistreerd partnerschap is vastgelegd, of een persoon waarmee de werknemer duurzaam een huishouding voert, met uitzondering van personen waarmee een bloedverwantschap in rechte lijn bestaat;
aa.	Standplaats	Hilversum.

Artikel 2. Indeling Personeelsgroepen

Werknemers zijn werkzaam binnen het Metropole Orkest als musicus of als stafmedewerker. De werknemers zijn ingedeeld in drie personeelsgroepen:

Personeelsgroep A, musici	Musici, voor wie de arbeidstijd wordt vastgelegd volgens een seizoen-taak.
Personeelsgroep B, niet-musici	Werknemers voor wie de arbeidstijd in de regel valt op maandag tot en met vrijdag en op wie de Arbeidstijdenwet van toepassing is.
Personeelsgroep C, niet-musici	Werknemers voor wie geen vast arbeidspatroon is vast te stellen, te weten productieleiders, orkestassistenten, floormanagers en geluidstechnici, waarop het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten van toepassing is.

Per personeelsgroep bevat deze CAO specifieke bepalingen die apart zijn aangegeven.

Artikel 3. Karakter cao

- a. De cao komt tot stand in het overleg met de vakorganisaties.
- b. De cao heeft een standaard karakter. Op iedere arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van toepassing van de laatst overeengekomen cao. Deze regeling is in zijn totaliteit van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en iedere werknemer.
- c. De dienstjaren van werknemers die in dienst zijn geweest van het Muziekcentrum van de Omroep, de rechtsvoorganger van de Stichting Metropole Orkest, worden onverminderd overgenomen door de Stichting Metropole Orkest.
- d. De bepalingen van deze cao zijn naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
- e. Alle geschillen tussen partijen die deze arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, of welke tussen een werkgever en de werknemer ontstaan, zullen aan de uitspraak van de gewone rechter kunnen worden onderworpen. De werkgever zal in geval van een individueel geschil met een werknemer geen beslissing nemen dan nadat de betrokken werknemer door hem is gehoord, in welk geval de werknemer het recht heeft zich door een deskundige te laten bijstaan.

HOOFDSTUK II INDIENSTTREDING EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

INDIENSTTREDING

Artikel 4. Werving en selectie

Voor de procedure voor werving en selectie wordt verwezen naar de betreffende bedrijfsregelingen.

Artikel 5. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden.

Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden voor bepaalde of onbepaalde tijd

- a. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - voor onbepaalde tijdsduur
 - voor bepaalde tijdsduur

- b. Een arbeidsovereenkomst wordt opgesteld conform de modellen in de bijlagen en vermelden in ieder geval:
 - de naam van de werknemer;
 - de hoofdafdeling waar de werknemer onder valt;
 - de datum van indiensttreding;
 - het overeengekomen gemiddeld aantal arbeidsuren per week;
 - de duur van het dienstverband;
 - de functie;
 - de salarisschaal;
 - het aanvangssalaris;
 - de regel in de desbetreffende salarisschaal;
 - de duur van de overeengekomen wederzijdse proeftijd;
 - eventuele bijzondere – persoonsgebonden – arbeidsvoorwaarden;
 - eventuele bijzonderheden m.b.t. pensioenopbouw;

- c. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, dan zal dit in beginsel zijn voor ten hoogste één jaar.

- d. De werkgever zal de werknemer tenminste twee maanden voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst meedelen of hij al of niet een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbiedt, of dat hij tot een omzetting voor een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde duur wenst over te gaan.

Artikel 7. Intrede onderzoek

Na indiensttreding vindt bij musici een intrede-onderzoek en een kennismakingsgesprek bij de bedrijfsarts plaats, met als doel te komen tot een individueel preventief medisch advies. Over dit onderzoek worden geen mededelingen gedaan aan de werkgever, tenzij er aanleiding is om specifiek HR - beleid in te zetten.

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8. Getuigschrift

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uitgereikt, in overeenstemming met artikel 7:656 BW.

Artikel 9. Einde arbeidsovereenkomst door opzegging of overlijden

a. Een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan wederzijds worden beëindigd door opzegging, met inachtneming van de termijn, zoals deze zijn vastgelegd in art. 7:672 lid 2 BW.

- | | |
|--|-----------|
| - dienstverband korter dan 5 jaar: | 1 maand |
| - dienstverband langer dan 5 maar korter dan 10 jaar: | 2 maanden |
| - dienstverband langer dan 10 maar korter dan 15 jaar: | 3 maanden |
| - dienstverband langer dan 15 jaar: | 4 maanden |

Deze termijnen worden niet in acht genomen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW.

b. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt op de pensioendatum, zoals vermeld in het reglement van PNO Media, doch niet eerder dan de dag waarop de werknemer van rechtswege de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

d. De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer.

HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 10. Algemeen

- a. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever zal bij indiensttreding met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao. In de individuele arbeidsovereenkomst zal worden vermeld dat deze cao van toepassing is.
- c. De werknemer krijgt bij indiensttreding een toegangspas en een persoonlijke code voor intranet waarmee de geldende cao te raadplegen is. De werknemer ontvangt steeds de laatste wijzigingen in de cao.
- d. Iedere werknemer wordt automatisch aangemeld als deelnemer van de PNO 1 regeling bij Media PNO en ontvangt de statuten en reglementen van het fonds.
- e. Wanneer een werknemer gedetacheerd is en/of een tijdelijk contract heeft bij het Metropole Orkest en kan aantonen dat hij elders deelneemt aan een tenminste gelijkwaardige pensioenregeling, dan wordt deze werknemer niet aangemeld. In dat geval kan hij, door middel van het tekenen van een afstandsverklaring welke, in het geval van het bestaan van een partner zoals bedoeld in het pensioenreglement van PNO Media, ook door de partner getekend dient te worden, (tijdelijk) afstand doen van deelname.
- f. De werkgever brengt eenmaal per jaar aan de OR een sociaal jaarverslag uit, waarin de informatie als bedoeld in artikel 31.b van de Wet op de Ondernemingsraden is opgenomen. De OR wordt desgewenst in staat gesteld de achterban te raadplegen.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 11. Nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden

De werknemer zal zich ervan vergewissen, alvorens structurele nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden of deze activiteiten de belangen van het Metropole Orkest zwaarwegend en aantoonbaar zouden kunnen schaden. De werknemer maakt tijdig voor de definitieve aanvaarding zijn voornemen kenbaar. De werkgever kan slechts op grond van belangenschade van het Metropole Orkest toestemming onthouden en zal dit schriftelijk en gemotiveerd meedelen.

Artikel 12. Het doen van mededelingen en het verstrekken van gegevens

De werknemer is verplicht zich te onthouden van het geven van interviews, het schrijven van artikelen en/of ingezonden stukken, evenals het doen van mededelingen aan derden als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de

inhoud daarvan het Metropole Orkest of haar werknemers in diskrediet kan brengen. Dit geldt niet voor het doen van mededelingen aan de vakverenigingen dan wel aan de overlegorganen binnen het Metropole Orkest.

Artikel 13. Ongeoorloofd voordeel

De werknemer mag zonder toestemming van de werkgever, een op geld waardeerbaar voordeel dat hij van derden krijgt aangeboden en dat direct of indirect verband houdt met werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht, niet aanvaarden.

HOOFDSTUK IV HUMAN RESOURCES

Algemeen

Het beleid van het Metropole Orkest is gericht op duurzame inzetbaarheid van alle werknemers.

De werkgever wil ook ouderen anders en langer faciliteren om actief te kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces. De werkgever onderkent de mogelijk toenemende problemen bij ouder wordende werknemers met betrekking tot de kwaliteit van hun spel, de fysieke en/of mentale belastbaarheid, de arbeidsmotivatie en speciaal bij musici de eventuele problemen met gehoorschade en het omgaan met podiumbewustzijn.

De jaargesprekken worden ingezet om regulier na te gaan hoe het de individuele werknemer vergaat in de organisatie. De "thermometer" geeft informatie over de individuele behoeftes. Andere HR instrumenten, zoals de bedrijfsregeling Leren & Ontwikkelen, bieden mogelijkheden voor ondersteuning en/of ontwikkeling.

Arbeidsomstandigheden

De werkgever en de werknemers in de podiumsector en dus ook binnen het Metropole Orkest hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving. Het Metropole Orkest onderschrijft de Arbo-catalogus podiumkunsten, zoals die op brancheniveau is vastgesteld:

http://sociaalfondsorkesten.nl/publicaties/arbo_algemeen/arbocatalogus_podiumkunsten.pdf

In deze Arbo-catalogus staan verschillende manieren beschreven waarop werkgevers en werknemers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt in de arbeidsomstandighedenwetgeving en bevat een verzameling van praktische oplossingen voor een aantal belangrijke Arbo-risico's.

- Geluidsbelasting van het gehoor (art.6:6 - 6.11 Arbobesluit; bijlage II)
- Fysieke belasting (art.1.1 en art.5.1 – 5.5 Arbobesluit; bijlage II)
- Psychosociale- en/of werkdrukbelasting (art.3:2 Arbowet; bijlage I; art. 2.15 Arbobesluit bijlage II)

Gewenst gedrag

Het Metropole Orkest staat gedrag voor waarbij de kernbegrippen respect, individuele behoefte en ontwikkeling gehanteerd worden.

Tegenover dit gewenste gedrag staat het ongewenste gedrag.

De werkgever voert een zodanig beleid dat ongewenst gedrag in de organisatie wordt voorkomen. Het Metropole Orkest heeft om deze reden een protocol ongewenst gedrag opgesteld en een reglement individueel klachtenrecht.

Artikel 14. Jaargesprekken

Bij het Metropole Orkest wordt jaarlijks met alle medewerkers een gesprek gevoerd. In dit jaargesprek wordt zowel terug als vooruitgekeken. Ook kan er in het jaargesprek aandacht worden besteed aan loopbaanvragen en (persoonlijke) ontwikkeling.

De jaargesprekken wordt ingezet om regulier na te gaan hoe het met de individuele werknemer gaat in de organisatie.

In de bijlagen en bedrijfsregelingen is het jaargesprek nader uitgewerkt met inhoudelijke beschrijvingen.

Naast het jaargesprek kunnen desgewenst ook andere gesprekken worden gevoerd wanneer daar een specifieke aanleiding toe is.

Jaargesprekken:

In het jaargesprek wordt zowel teruggekeken als vooruitgekeken. Het betreft een open tweegesprek waarin alle zaken aan de orde kunnen worden gesteld, die van direct of indirect belang zijn bij het functioneren. Daarbij wordt het functioneren als zodanig aan een onderzoek onderworpen. In gezamenlijk overleg wordt zo nodig naar mogelijkheden en oplossingen gezocht, die gericht zijn op een zo goed mogelijke invulling van de huidige functie onder zo gunstig mogelijke omstandigheden gericht op de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Gezamenlijk worden ontwikkelingsmogelijkheden geïnventariseerd, gericht op persoonlijke ontwikkeling, ambitie of opleidingsbehoefte. Ook wordt besproken hoe de persoonlijke portefeuille gevuld zal worden.

Het jaargesprek wordt schriftelijk vastgelegd. Zo nodig wordt de werknemer door een training in de gelegenheid gesteld zich voor te bereiden op het gesprek.

Artikel 15. Leren en ontwikkelen

Het Metropole Orkest wil investeren in de kwaliteit van haar werknemers vanuit de overtuiging dat investeringen in de ontwikkeling van werknemers op vele fronten rendement oplevert. Het personeelsbeleid geeft mogelijkheden voor ondersteuning, gesprekken, trainingen en cursussen, die gericht zijn op functioneren, bekwaamheid en preventie met het oog op duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Er wordt een centraal budget beschikbaar gesteld om de regeling Leren en ontwikkelen (zie bijlage) ten uitvoer te kunnen brengen. Eens per jaar wordt de OR geïnformeerd over de toepassing van de regeling en de besteding van het budget.

INZETTEN VAN WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN

In de Wet arbeid en zorg (WAZO) zijn verschillende vormen van verlof geregeld. Naast zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn er adoptieverlof, pleegzorg, kraamverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, onbetaald verlof en de vitaliteitsregeling. De werkgever geeft uitvoering aan deze wettelijke bepalingen. Voor nadere bepalingen en uitwerkingen wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg. <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/>

Artikel 16. Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg

- a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De vrouwelijke werknemer heeft gedurende de periode dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten in overeenstemming met de Wet arbeid en zorg, artikel 3:1, tweede en derde lid, recht op uitkering.
- b. Het recht op zwangerschapsverlof gaat zes weken, doch uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling in, zoals aangegeven wordt in

een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, en duurt tot en met de dag van de bevalling.

- c. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
- d. De werknemer heeft in verband met de adoptie of pleegzorg van een kind recht op verlof. De werknemer heeft gedurende de periode dat het verlof in verband met adoptie of de opname van een pleegkind wordt genoten in overeenstemming met de Wet arbeid en zorg, artikel 3:2, tweede lid of vierde lid, recht op uitkering.

Artikel 17. Calamiteiten, kraamverlof en overlijden

De werknemer kan calamiteitenverlof krijgen met behoud van loon, bij onvoorzienbare omstandigheden, kraamverlof(wettelijk twee dagen) of bij het overlijden van huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Artikel 18. Kort- en langdurend zorgverlof

- a. Kortdurend betaald zorgverlof.
Bij ziekte van de relatiepartner, ouders of kinderen voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft: maximaal 10 dagen per jaar, waarbij de eerste 2 dagen op basis van 100% loondoorbetaling zijn en de overige 8 dagen op basis van 70% loondoorbetaling.
- b. Langdurend onbetaald zorgverlof.
Bij ziekte van de relatiepartner, ouders of kinderen voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft: in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Artikel 19. Ouderschapsverlof

De werknemer die verantwoordelijk is voor de verzorging van een kind (zie Art. 6:1 Wet Arbeid en Zorg) kan op eigen verzoek zonder behoud van loon, maximaal 36 maanden in deeltijd gaan werken of volledig ouderschapsverlof opnemen tot de 1e dag van de maand waarin het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. Deze periode is inclusief de periode welke een werknemer verlof op kan nemen op basis van de Wet arbeid en zorg. Gedurende deze periode is het de werknemer niet toegestaan betaalde (neven)werkzaamheden te verrichten.

De werkgever hanteert de uitgangspunten van de wet:

- a. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week.
- b. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.

- c. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- d. In afwijking van art.19.b. en c. kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - 1. Een verlof voor een langere periode dan twaalf maanden;
 - 2. Het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode tenminste een maand bedraagt;
 - 3. Meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- e. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vorige lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- f. Indien het verlof op grond van het art. 19.d.2. is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.
- g. Neemt de werknemer ouderschapsverlof op, dan blijft hij gewoon deelnemer aan de pensioenregeling. Omdat er tijdens het verlof minder wordt gewerkt, gaat het salaris omlaag en daardoor wordt minder pensioen opgebouwd. De pensioenopbouw wordt door PNO Media aangevuld tot het niveau, zoals voor de verlofperiode.
http://www.pnomedia.nl/Portals/0/Downloads/brochures/Pensioenreglement_PNO_1.pdf

INZETTEN VAN BEDRIJFSSPECIFIEKE REGELINGEN

Artikel 20. Afbouwdagen musici

- a. Aan musici van 57 jaar of ouder die 20% of meer in worden gezet op basis van de meerwerkregeling boven het dienstverband van 50%, wordt een extra mogelijkheid geboden om in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid tot een verlichting van de maximale inzetbaarheid te komen door middel van 'afbouwdagen' volgens onderstaand schema. Vanwege de productieplanning kan dit alleen per productie. Deze dagen vallen weg tegen de verminderde speelverplichting die toegekend kan worden aan aanvoerders. Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd op 31 juli van het vorige seizoen.
 - Vanaf 57 jarige leeftijd met 5 dagen per seizoen op basis van een fulltime dienstverband.
 - Vanaf 60 jarige leeftijd met 10 dagen per seizoen op basis van een fulltime dienstverband.
 - Vanaf 62 jarige leeftijd met 15 dagen per seizoen op basis van een fulltime dienstverband.

Deze dagen worden geteld in uren (8 uur per dag) en in mindering gebracht op de uren in de Persoonlijke Portefeuille.

- b. Afbouwdagen worden op evenwichtige wijze verdeeld over het seizoen. Bij de toekenning van afbouwdagen zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet.
- c. Over de tijd gedurende een seizoen, waarbij de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht en daarmee geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, wordt geen recht op afbouwdagen opgebouwd.

Artikel 21. Deeltijdbetrekking

- a. Een deeltijdbetrekking bedraagt minimaal 50% met uitzondering van dienstverbanden die voor 1 augustus 2013 voor een lager percentage overeen zijn gekomen.
- b. De werkgever hanteert de bepalingen van de Wet Aanpassing arbeidsduur. <http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173>
- c. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vermindering van de arbeidsduur. De werkgever willigt het verzoek in, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet.
- d. De werkgever zal bij het inroosteren van de deeltijdwerknemer naar redelijkheid en billijkheid rekening houden met diens nevenbetrekkingen en werkzaamheden.
- e. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken om vermeerdering van de arbeidsduur. In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten de arbeidsduur te vermeerderen, zonder een open of interne werving.

Artikel 22. Buitengewoon verlof

Waar in dit artikel wordt gesproken over:

- kinderen, worden mede begrepen gehuwd-, stief- en pleegkinderen;
- broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters;
- ouders worden mede begrepen schoon-, stief-, en pleegouders.

In afwijking en met uitsluiting – voor zover wettelijk toegestaan – van het bepaalde in art. 7:628 en 7:629 BW geldt het volgende:

- a. bij verhuizing: twee dagen;
- b. bij ondertrouw: één dag, bij huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: twee dagen;
- c. bij het 25- en 40-jarig huwelijk dienstjubileum of huwelijksjubileum: één dag
- d. bij huwelijk van kinderen, broers, zusters of één der ouders, of bij het 25- 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of grootouders: één dag;
- e. na bevalling van de relatiepartner: twee dagen;
- f. bij overlijden van de relatiepartner van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind tot en met de dag van de uitvaart;

- g. bij overlijden van één der (groot)ouders, (klein)kinderen anders dan bedoeld onder e., broers of zusters: één dag. Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart;
- h. voor het afleggen van examens die verband houden met de werkzaamheden van de werknemer, of ter afsluiting van een arbeidsmarktrelevante opleiding en modules die daarvan deel uitmaken: duur ter beoordeling van de werkgever;
- i. bij een proefspel of een oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, voor zover dit niet in vrije tijd mogelijk is;
- j. voor het bijwonen van vergaderingen van, of het verrichten van werkzaamheden voor, publiekrechtelijke organen waarin de werknemer is benoemd of verkozen;
- k. voor het bijwonen door leden van werknemersorganisaties van vergaderingen, conferenties, vormings- of scholingsactiviteiten georganiseerd door werknemersorganisaties, met uitzondering tijdens collectieve podiumactiviteiten, zoals concerten en beeld- of geluidsopnamen.

Artikel 23. Onbetaald verlof of sabbatical

- a. De werknemer kan wegens bijzondere omstandigheden een schriftelijk verzoek indienen voor onbetaald verlof met een maximale duur van 12 maanden. Het verzoek wordt ingewilligd, tenzij de werkgever beargumenteerd en op schrift zwaarwegende bezwaren heeft.
- b. De werknemer die zes jaar onafgebroken in dienst is, kan een schriftelijk verzoek indienen voor een sabbatical met een maximale duur van 12 maanden. Een sabbatical is een loopbaanonderbreking van de normale beroepsuitoefening, voor scholing of heroriëntering. Een verzoek moet ten minste 4 maanden voor ingang van de sabbatical worden gedaan. Zes jaar later kan weer een verzoek voor een sabbatical worden ingewilligd.

Gedurende het onbetaalde verlof of de sabbatical zijn de verplichtingen van de werkgever tot het betalen van salaris tijdelijk opgeheven.

- c. Neemt de werknemer onbetaald verlof of een sabbatical op, dan stelt PNO Media dit gelijk aan beëindiging van het dienstverband. Op gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever kan de pensioenopbouw voor een periode van maximaal achttien maanden worden voortgezet. De pensioenpremie wordt in rekening gebracht bij de werkgever, waarbij de werkgever het eventuele aandeel in de premie verrekent met de werknemer. Het nabestaandenpensioen blijft tijdens het verlof - voor maximaal achttien maanden - wel verzekerd zoals vóór de verlofperiode. De premie voor het nabestaandenpensioen brengt PNO Media bij de werkgever in rekening. Verzekeren van het nabestaandenpensioen tijdens onbetaald verlof gebeurt altijd op risicobasis. Er vindt dus geen opbouw plaats gedurende deze periode.

Artikel 24. Re-integratie bij functieongeschiktheid

In deze Regeling wordt onder functieongeschiktheid verstaan, de situatie waarin de werkgever heeft vastgesteld dat de werknemer door omstandigheden buiten zijn schuld en anders dan door ziekte, de geschiktheid voor de tot dusver uitgeoefende functie heeft verloren.

- a. Indien de werkgever binnen het kader van een beoordeling vaststelt dat er sprake is van functieongeschiktheid, dan treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de inhoud van te treffen maatregelen.
- b. De werknemer van wie de functie zodanig verandert, dat hij de geschiktheid daarvoor dreigt te verliezen, wordt in de gelegenheid gesteld een programma te volgen gericht op het behouden van de geschiktheid voor zijn functie, wat wordt vastgelegd in een verbeterplan. Het initiatief kan zowel van de werkgever als van de werknemer uitgaan.
- c. De werknemer wiens functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen of die de geschiktheid voor zijn functie verliest door hem niet toe te rekenen omstandigheden anders dan ziekte, zal indien mogelijk, een passende functie worden aangeboden binnen het Metropole Orkest
- d. De werknemer die in een passende functie wordt geplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld een programma te volgen, gericht op het verwerven van de geschiktheid voor die nieuwe functie. Het initiatief kan zowel van de werkgever als van de betrokken werknemer uitgaan.
- e. De musicus kan wegens mindere geschiktheid, die niet aan eigen schuld te wijten is, door de werkgever in een lager gesalarieerde functie worden geplaatst.
- f. De musicus kan ook op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een lager gesalarieerde functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.
- g. De werknemer die in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan de functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij daarnaast een persoonsgebonden toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ten tijde van de plaatsing in de nieuwe functie tot het moment waarop het nieuwe geïndexeerde salaris het oude salaris heeft overschreden.
- h. De werknemer aan wie geen andere passende functie binnen het bedrijf kan worden aangeboden, zal medewerking worden verleend bij het vinden van een passende functie buiten het bedrijf door middel van een outplacementtraject.

PERSONEELSGROEP A MUSICI

Het Metropole Orkest wil werknemers flexibeler in kunnen zetten. Musici, zijn als gevolg van de duur en tijdstippen van collectieve werkzaamheden, over het algemeen minder in te zetten voor andere werkzaamheden in vergelijking met de niet-musici van het Metropole Orkest. De soms wisselende individuele inzet, die afhankelijk van de programmering kan zijn, maakt een juiste planning van collectieve podiumactiviteiten noodzakelijk.

Het Metropole Orkest verplicht zich bovendien om goede afspraken te maken om musici te beschermen tegen (fysieke) overbelasting. Om werknemers optimaal in te zetten dient met al deze aspecten rekening te worden gehouden.

Artikel 25. Inzetbaarheid musici**Planning en inzetbaarheid**

- Uiterlijk twee maanden voor aanvang van een kwartaal wordt kwartaalplanning van het orkest gemaakt en een (voorlopig) rooster voor de collectieve podiumactiviteiten samengesteld. Als 1^e kwartaal van het seizoen wordt de periode 1 augustus- 1 oktober genomen. Hierin worden de op dat moment bekende concerten, voorstellingen, repetities en beeld- en geluidopnamen opgenomen, alsmede een inschatting van de collectieve dienstreizen.
- Uiterlijk twee maanden voor aanvang van een kwartaal wordt, rekening houdend met individuele wensen en mogelijkheden van musici, de concrete invulling van de werkzaamheden bekend gemaakt . Voor de planning en inzetbaarheid van musici wordt verwezen naar de bijlage.

De maximale individuele inzetbaarheid is in principe minimaal 100 dagen (voor een dienstverband van 50%) op seizoenbasis maar kan variëren afhankelijk van:

- Verminderde speelverplichting in verband met deeltijdbetrekking of ouderschapsverlof, waarbij het persoonlijk belang voorop kan staan.
- Verminderde speelverplichting in verband met neventaken omschreven in de Persoonlijke portefeuille, verminderde speelverplichting aanvoerders, waarbij het artistiek of logistiek belang voorop kan staan.

Collectieve en afgeleide werkzaamheden

- Onder collectieve podiumactiviteiten worden concerten, uitvoeringen, opnames en repetities verstaan.
- Over de uren collectieve podiumactiviteiten ten behoeve van repetities en concerten worden forfaitaire uren toegekend in de volgende verhouding: 3 uur collectief podium: 1 forfaitair uur.
- Over de uren collectieve podiumactiviteiten ten behoeve van studio opnames en televisie opnames worden forfaitaire uren toegekend in de volgende verhouding: 2 uur collectief podium: 1 forfaitair uur.
- De forfaitaire uren worden toegekend voor het op peil houden van de instrumentale vaardigheden, het voorbereiden van collectieve podiumproducties, het instrumentenonderhoud en/of verplichte collectieve neventaken (vergaderingen, educatieprojecten, sponsoring activiteiten).

- Indien de programmering leidt tot extra voorbereidingstijd van de individuele musici dan kan in overleg met de Ondernemingsraad besloten worden om het forfait voor de betreffende productie eenmalig te verhogen.

Persoonlijke portefeuille

In de jaargesprekken worden individuele afspraken gemaakt voor de invulling van neventaken.

- Het voorbereiden, uitvoeren, reizen en/of organiseren van concerten en projectensembles. Hierbij wordt de verdeling van podiumactiviteiten/forfaitaire uren ook gehanteerd;
- Lid van een proefspelcommissie;
- Tijdsbesteding gesprekscyclus of groepsgesprekken;
- Invullen van artistieke nevenfuncties, educatie- en participatieprojecten, promotie-, media- en marketingactiviteiten, begeleiding en coaching van (aankomende) collega's en van individuele leer- en ontwikkeltrajecten;
- Vertegenwoordiging in ondernemingsraad en/of artistieke commissie;
- Tijdvergoeding bij gebruikmaking van de bedrijfsregeling Leren en Ontwikkelen;
- Niet-benutte uren uit de Persoonlijke Portefeuille vervallen aan het eind van het seizoen.

Collectieve reis-uren

Onder collectieve reis-uren worden de werkelijke uren verstaan van de heen- en terugreis tussen standplaats en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht, naar boven afgerond in hele uren per dag, met een maximum van 100 per seizoen.

Telling Ziekte-dagen

- De huidige of eerstvolgende productie na ziekmelding telt 100% als gewerkt (100% van de productiedagen worden afgeboekt van het saldo).
- Iedere volgende productie waarin je normaliter opgesteld zou hebben gestaan telt 50% als gewerkt (50% van de productiedagen worden afgeboekt van je saldo).
- Dit geldt ook voor de producties waarin je normaliter opgesteld zou hebben gestaan boven de 100 dagen.
- Wanneer bij langdurige ziekte de speelverplichting niet wordt behaald, wordt het eventueel openstaande saldo aan het eind van het seizoen kwijtgescholden.
- Bij ziekte tijdens roostervrije perioden geldt telt 50% als gewerkt (50% van de productiedagen worden afgeboekt van je saldo) onder de voorwaarde dat:
 - Je je op de eerste dag ziek meldt volgens de geldende afspraken
 - Je een medische verklaring kunt overleggen
 - De bedrijfsarts constateert dat je door je ziekte niet van de vrije periode hebt kunnen genieten.

Voorbeelden

Stel, ik ben hoornist en heb 95 dagen gewerkt. Ik word (langdurig) ziek op de eerste dag van een vierdaagse productie. Dan tellen deze vier dagen volledig, wat mijn saldo op 99 dagen brengt. De eerstvolgende productie is een Bigband-productie. Ik zou deze productie niet zijn ingepland, dus deze dagen tellen niet. De eerstvolgende productie met volledig orkest beslaat 6 dagen. Van deze 6 dagen tellen er 3 mee in mijn dagensaldo, wat daarmee

op 102 dagen komt. 2 dagen worden verwerkt als meerwerk (ondanks het feit dat ik ziek ben).

Stel, ik ben saxofonist en ik word ziek tijdens de voorlaatste productie van het seizoen. Mijn dagensaldo is 92. De productie dat ik ziek wordt beslaat 4 dagen, die volledig tellen. Dit brengt mijn saldo op 96. De laatste productie van het seizoen zou ik normaliter zijn ingepland en beslaat 4 dagen. Van deze 4 dagen tellen er 2 mee in mijn saldo. Aan het eind van het seizoen bedraagt mijn saldo dus 98 en kom ik 2 dagen tekort. In afwijking van de regel dat maximaal 5 dagen worden meegenomen naar het volgende seizoen, worden de 2 ontbrekende (niet verwijtbare, want ziek) dagen kwijtgescholden.

Stel, ik ben violist en ik word aan het begin tijdens de eerste 4-daagse productie van het seizoen langdurig ziek (voor de rest van het seizoen). Het orkest speelt dat seizoen in het totaal verder 160 dagen waarin ik normaliter zou zijn opgesteld. Mijn speelverplichting daalt met 100 minus 4 (hele dagen, eerste productie) minus 80 (dagen half geteld) en bedraagt aan het einde van het seizoen dus 16 dagen. Deze 16 dagen zijn niet verwijtbaar en worden volledig kwijtgescholden.

Telling zwangerschap- en bevallingsverlof

Zwangerschap- en bevallingsverlof wordt geteld over de totale periode van het door het UWV vergoede verlof (16 weken), volgens de regel:

vergoedingsperiode = $16 / 52 * \text{deeltijdfactor} * (200 \text{ werkdagen} + 25 \text{ vakantiedagen} + 7 \text{ feestdagen}) = 232$ bij fulltime-contract)

Iemand die een aanstelling van 50% deeltijdfactor heeft (met een speelverplichting van 100 dagen) en zwangerschap-of bevallingsverlof geniet gedurende de „normale” 16 weken krijgt dus een verminderde speelverplichting van $16/52 * 0,5 * 232 = 36$ dagen

Artikel 26. Seizoentaak

Bruto arbeidsduur		100 dagen per seizoen	Jaarlijks op basis van seizoenplanning, individuele wensen en mogelijkheden, wordt een seizoenjaarzaak overeengekomen
Uren op basis van een seizoen		720 uur (100x7,2)	
Compensatie onregelmatig werken		60 uur	
Maximaal inzetbare uren in een seizoen		660 uur	
1) Podium activiteiten	Collectieve podiumactiviteiten (Concerten, repetities, beeld- en geluidsopnamen.	Werkelijke uren	
	Forfaitaire uren Onderhouden speelconditie, individuele productievoorbereiding, onderhoud instrument, collectieve neventaken	Verhouding collectief podium/forf uren: 3:1 Studio/tv opname: 2:1	
	Collectieve reisure	Werkelijke uren	
2) Persoonlijke portefeuille	<ul style="list-style-type: none"> - Artistieke neventaken - Educatie en participatie - Promotie- en marketingactiviteiten - Begeleiding, coaching, medezeggenschap - Gesprekscyclus en groeps gesprekken 	Werkelijke uren	

Bovenstaande uren zijn van toepassing op een dienstverband van 50%.

Artikel 27. Taakbeleid musici

Algemeen

- a. De musicus wordt tewerkgesteld in het Metropole Orkest en is gehouden werkzaamheden te verrichten zoals deze zijn opgenomen in de functiebeschrijving (zie bijlagen) en volgens de aanwijzingen welke hem worden gegeven door de dirigent of door diegene die door de werkgever met de leiding is belast tijdens de geplande repetities en uitvoeringen. Daarnaast kan de musicus ingezet worden bij projectensembles.
- b. De musicus zal al het mogelijke doen om zijn speelconditie in optimale staat te houden. Tevens dient hij door zelfstudie goed voorbereid op de repetities te verschijnen.
- c. De musicus kan gevraagd worden voor het voorbereiden en bijwonen van proefspelen, vergaderingen, workshops e.d. mits vermeld op de dienstlijst, en het meewerken aan andersoortige projecten of promotieactiviteiten.

- d. De musicus kan worden verplicht binnen orkestverband muzikale werkzaamheden te verrichten die niet direct voortvloeien uit zijn persoonlijk arbeidscontract, zoals het bespelen van eenvoudige instrumenten en voortkomend uit de door de componist voorgeschreven instrumentale partijen. Indien geen studie en/of speciale vaardigheid zijn vereist, zal de musicus daarvoor geen extra betaling ontvangen.
- e. De instrumentale musicus voor wie in de partituur een obligaatsolopartij is voorgeschreven of die een niet uitgeschreven c.q. geïmproviseerde partij speelt, is verplicht deze te spelen, zonder extra vergoeding. In bijzondere gevallen, die door de werkgever wordt bepaald, kan op grond van moeilijkheidsgraad en/of omvang van de hier bedoelde partijen of soli een door de werkgever vast te stellen vergoeding worden toegekend. Afhankelijk van de frequentie van deze soli kan het salaris hier op aan worden gepast.
- f. De musicus is verplicht de door de werkgever voorgeschreven kleding bij uitvoeringen te dragen.

Inzetbaarheid bij-instrumenten

- g. De instrumentale musicus kan naar redelijkheid worden verplicht, gelijksoortige en/of ongelijksoortige bij-instrumenten te bespelen behorend bij zijn hoofdinstrument, zoals vastgelegd in de Bijlage bij-instrumenten.
- h. Bij een musicus, die regelmatig een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, zal dit worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst en wordt de toegekende toelage onderdeel van het maandsalaris voor enig seizoen.
- i. Bij een musicus, die incidenteel een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, kan dit alleen naar redelijkheid worden verplicht wanneer hierover in overleg, tijdig een afspraak is vastgelegd.
- j. Voor de toepassing wordt verwezen naar de Bijlage bij-instrumenten. Voor de hoogte van de toeslagen wordt verwezen naar de Financiële bijlage.

Planning en inzetbaarheid

- k. Voor de planning en inzetbaarheid van musici wordt verwezen naar de Bijlage.
- l. De werkgever is gerechtigd een gekwalificeerde instrumentale musicus in te zetten op een lagere plaats in het orkest.

Media

- m. De musici zijn verplicht bij werkzaamheden in dienstverband hun medewerking te verlenen aan de vervaardiging van beeld- en/of geluidsopnamen, waaronder mede wordt begrepen dat de musici zullen meewerken aan de opnamen van radio- en/of televisie-uitzendingen en de vastlegging en vervaardiging daarvan ten behoeve van de exploitatie van deze opnamen middels huidige media, met inbegrip van heruitzendingen al dan niet via Internet en/of ander (mobiele) netwerken en al dan niet op aanvraag ter beschikking aan het publiek gesteld, alsmede middels op dit moment onbekende toekomstige vormen van media. Deze verplichting betreft ook werkzaamheden welke worden ingezet ten behoeve van derden (zoals maar

niet beperkt tot platenmaatschappijen, binnenlandse- en buitenlandse omroepen en overige opdrachtgevers en samenwerkingspartners). In de Bedrijfsregeling Beeld- en geluidsopnamen en Mediabeleid zijn afspraken gemaakt ten aanzien van beeld- en geluidsopnamen, (her)uitzendingen en alle overige media opgenomen.

Artikel 28. Muziekinstrumenten

- a. De instrumentale musicus is verplicht er voor te zorgen, dat zijn/haar in eigendom toebehorende instrumenten van goede kwaliteit zijn en in goede staat verkeren.
- b. De instrumentale musicus dient - behoudens aantoonbare overmacht – zo spoedig mogelijk na een schadegeval aan zijn of haar instrument en/of strijkstok, zelf te zorgen voor een ander instrument en/of strijkstok.
- c. De instrumentale musicus is verplicht zijn instrument(en) en eventuele strijkstok(ken) te verzekeren tegen schade, verlies of diefstal. De musicus is ook verplicht taxatieverklaringen te overleggen aan de werkgever, bij aanmelden of hertaxaties van instrumenten en/of strijkstokken. De werkgever maakt een kopie en retourneert de taxatieverklaringen.
- d. De musicus kan zijn instrument(en) en/of strijkstok(ken) zelf verzekeren bij een door de werkgever afgesloten collectieve instrumentenverzekering, met inachtneming van de in de financiële bijlage 14 opgenomen bepalingen;
- e. De premie en kosten van de verzekering van instrument(en) en/of strijkstok(ken) worden vergoed door de werkgever ter hoogte van de premie en kosten die de verzekeraar van de collectieve verzekering, bij de musicus in rekening brengt. Indien een musicus zijn instrument(en) en strijkstok(ken) zelf heeft verzekerd bij een andere verzekering, dan wordt hem een vergoeding verleend tot het bedrag dat de werkgever vergoed bij de collectieve verzekering van de werkgever. De musicus dient in alle gevallen het certificaat instrumentenverzekering en het bewijs van premiebetaling te overleggen.
- f. Er is een Reglement voor de voorfinanciering van aankoop muziekinstrumenten opgenomen als bijlage.

PERSONEELSGROEP B EN C

Het Metropole Orkest streeft ook voor werknemers, ingedeeld in personeelsgroep B en C, naar een optimale balans tussen werk en privé.

Artikel 29. Taakbeleid personeelsgroep B en C

- a. De werkgever organiseert de werkzaamheden voor werknemers uit personeelsgroep C onder de werking van het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten paragraaf 5.16..
- b. Voor de inzetbaarheid en planning van orkestassistenten wordt verwezen naar de betreffende bijlage.
- c. Werknemers ingedeeld in de personeelsgroepen B en C worden geacht op verzoek van de werkgever verantwoording van de door hen gewerkte en opgenomen roostervrije uren te kunnen afleggen middels een door de werkgever te verstrekken registratiemodel.

HOOFDSTUK VI ARBEIDSTIJDEN

PERSONEELSGROEP A MUSICI

Artikel 30. Arbeidstijd

De feitelijke arbeidsduur bij een dienstverband van 50% bedraagt per seizoen 100 dagen en daarbij horend 720 uur. Deze speelverplichting is exclusief vakantiedagen, feestdagen, ATV dagen.

Artikel 31. Maximum aantal uren/pauze per dag(en) musici collectief

Werkdag	Uur	Pauze / rusturen
Normale werkdag (exclusief lunch/dinerpauzes)	8	
Maximum werkdag (podium en reizen)	14	
Werkelijke uren concerttijd is de te rekenen werktijd		
Maximum collectief podium per dag orkest (* bij studio opnames)	6 (9*)	
Minimum collectieve podiumactiviteit	2	
Minimum totaal aantal collectieve podiumuren per dag	3	
Pauze collectief podium bij werktijd van 3 of 4 uur		15 minuten koffie/thee binnen werktijd
Pauze collectief podium bij werktijd van 5 of 6 uur		2 x 15 minuten koffie/thee binnen werktijd
Pauze collectief podium bij werktijd 4, 5 of 6 uur		lunch/dinerpauze van minimaal 30 minuten, die buiten de werktijd valt
Het minimum aantal rusturen liggend tussen het einde van een arbeidsdag en het begin van de volgende arbeidsdag. Bij reisdagen wordt deze tijd berekend vanaf de aankomsttijd bij het Muziekcentrum in de standplaats tot de aanvangstijd van de werkzaamheid op de volgende dag.		10 per 24 uur

Artikel 32. Maximum aantal uren/dagen per week, 4 weken,13 weken

Maximum collectieve podiumuren per week (ma t/m zo)	30
Maximaal aantal uren te werken per week (ma t/m zo)	60 uur (inclusief reizen). In bijzondere omstandigheden ten hoogste 72 uur per week (inclusief reizen)
Maximaal gemiddeld aantal uren te werken per 4 weken (ma-zo)	55 uur(inclusief reizen)
Maximum aantal dagen achter elkaar	Na 8 dagen werken volgt minimaal één dag vrij

Artikel 33. Maximum aantal uren per seizoen musici individueel zonder meerwerk (voor een dienstverband van 50%)

	MO per seizoen
Maximum aantal podiumuren	≤ 405
Verhouding podiumuren (rep en concert) t.o.v. forfait-uren = 3:1	3:1
Verhouding podiumuren (studio/tv opname) t.o.v. forfait-uren = 2:1	2:1
Forfait-uren voor: <ul style="list-style-type: none">- Individuele productievoorbereiding- Onderhouden speelconditie, les, onderhoud instrument- Collectieve neventaken en (overleg)vergaderingen	≤ 135
Compensatie onregelmatig werken(COW) vanwege: <ul style="list-style-type: none">- Arbeid in weekends en in avonduren- Extra voorbereidingsuren in vakanties	60
Collectieve reistijd = Netto reistijd per dag met afronding naar boven in hele uren per dag	≤ 100
Persoonlijke portefeuille(PP) = (720 - (podiumuren+forfaituren+60 uur COW + reis-uren))	≥ 20
Totaal(100 dagen x 7,2 uur)	≤ 720

Artikel 34. Dienstlijst

De collectieve podiumactiviteiten worden per ensemble door de werkgever vastgelegd in een dienstlijst.

De (voorlopig) definitieve individuele indeling wordt 2 maanden vóór ingang van het kwartaal bekend gemaakt. (augustus-oktober, november-januari, februari-april, mei-juli)

De dienstlijst wordt bekend gemaakt op intranet met een voorlopige dienstlijst voor de daaropvolgende kalenderweek. De dienstlijst omvat een opgave van werkzaamheden per kalenderweek voor het desbetreffende ensemble.

De definitieve dienstlijst verschijnt uiterlijk op de vrijdag voorafgaand aan de desbetreffende kalenderweek. De voorlopige dienstlijst verschijnt onder voorbehoud van wijzigingen.

Indien in de definitieve dienstlijst wijzigingen dienen te worden aangebracht binnen een tijdvak van 48 uur voorafgaand aan het te wijzigen tijdstip, dan zal dit geschieden in overleg met de OR. Wijzigingen in de definitieve dienstlijst buiten een tijdvak van 48 uur voorafgaand aan het te wijzigen tijdstip zullen plaatsvinden na overleg met de OR.

Indien na uitkomen van de dienstlijst werkzaamheden worden geannuleerd, dan worden deze als arbeidstijd gerekend. (zie ook Bijlage 9, Inzetbaarheid en Planning Musici)

Artikel 35. Telling podiumactiviteiten

Collectieve podiumuren worden per dag afgerond op hele uren.

Collectieve podiumuren op concertdagen zijn inclusief de netto tijd van de micro/zitrepitie. Deze uren worden altijd werkelijk geteld, onafhankelijk van de concertvolgorde of bezettingen van de partituren.

Artikel 36. Verlenging podiumactiviteit

Ingeval van overmacht in verband met bijzondere omstandigheden kunnen podiumactiviteiten worden verlengd. Deze verlenging is maximaal 1 uur per dag.

Artikel 37. Compensatie onregelmatig werken

Als compensatie voor onregelmatig werken vanwege het werken in weekends en/of avonduren, en voor extra voorbereidingsuren in vakanties wordt 60 uur per seizoen toegekend bij een volledig dienstverband (bij deeltijd naar rato van het dienstverband).

Artikel 38. Reis-uren

Onder collectieve reis-uren worden de werkelijke uren verstaan van de heen- en terugreis tussen standplaats en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht, naar boven afgerond in hele uren per dag met een maximum van 100 per seizoen bij dienstverband van 50%. Overschrijding van deze reisen binnen een 50% dienstverband geldt als meerwerk. Voor de heenreis geldt de vertrektijd zoals vermeld op de dienstlijst tot de aanvangstijd van de daaropvolgende podiumactiviteit. Voor de terugreis geldt de eindtijd van de podiumactiviteit tot de aankomsttijd bij het Muziekcentrum van de Omroep.

Artikel 39. Arbeid in het weekend

In iedere periode van 13 weken worden zo mogelijk minimaal 3 weekends (za-zo) vrij gepland, zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de periode van 13 weken.

Artikel 40. Optreden in het buitenland

Het tourneereglement buitenland met maximum werkdagen en compensatiedagen is als Bedrijfsregeling opgenomen.

PERSONEELSGROEP B EN C

Artikel 41. Werkweek

De gemiddelde arbeidsduur per week voor werknemers in Personeelsgroep B en C is 36 uur op jaarbasis,

De gemiddelde arbeidsduur per week wordt gerealiseerd door het toekennen van 24 ATV - dagen.

De feitelijke arbeidsduur per week bedraagt daardoor 40 uur.

Artikel 42. Maximum aantal werkdagen

Aan de werknemer in personeelsgroep B en C kunnen per jaar werkzaamheden worden opgedragen op minimaal 205 dagen en maximaal 229 dagen worden, afhankelijk van hele of halve ATV-dagen. Dit maximum en minimum wordt als volgt vastgesteld:

Maximum aantal werkdagen per jaar	dagen
aantal dagen per jaar	365
weekend / weekend-vervangend vrij: 104 (52x2) dagen	-104
vakantiedagen	- 25
feestdagen	- 7
maximum aantal dagen	229
ATV-dagen in hele of halve dagen	- (24)
Totaal aantal dagen	205-229

Artikel 43. Arbeidstijd personeelsgroep B

Voor werknemers ingedeeld in personeelsgroep B gelden arbeidstijden die in de regel vallen op werkdagen van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

Artikel 44. Arbeidstijd personeelsgroep C (zie ook Art. 5.16:2 Arbeidstijdenbesluit)

- a. Maximum aantal werkuren:
De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
1.
 - a. ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst verricht;
 - b. ten hoogste 60 uur per week arbeid verricht;
 - c. in bijzondere omstandigheden ten hoogste 72 uren per week arbeid verricht;
 - d. ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid verricht, en
 - e. een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
 2. In afwijking van lid 1.a, kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de werknemer ten hoogste 26 maal in elke periode van 52 aaneengesloten weken ten hoogste 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht, mits die werknemer na die dienst onderscheidenlijk nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren.
 3. De onder lid 1.d. en e bedoelde aaneengesloten periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht.
 4. Toepassing van dit artikel is uitsluitend mogelijk bij collectieve regeling. Elk beding waarbij wordt afgeweken van de vorige zin dan wel lid 1a, b of c, is nietig.
- b. Voor de inzetbaarheid en planning van de orkestassistenten wordt verwezen naar de betreffende bijlage.

HOOFDSTUK VII FUNCTIEGROEP, SALARIS EN VERGOEDINGEN

Artikel 45. Functiegroep

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen, neergelegd in de bijlage.
- b. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en van zijn salaris zoals dat is opgebouwd uit het schaalsalaris en al dan niet voor de pensioengrondslag meetellende toeslagen. De werknemer ontvangt een berekeningsoverzicht van de opbouw van zijn persoonlijke salaris.
- c. Eventueel kan een persoonsgebonden toelage worden toegekend.

Artikel 46. Uitbetaling salaris

De werknemer ontvangt uiterlijk op de laatste dag van elke maand het vastgestelde salaris en de toelagen en een specificatie van de aan hem gedane betalingen.

Personeelsgroep A

Artikel 47. Tegemoetkoming beroepskosten musici

De musicus die op 1 september van enig jaar in dienst is, heeft naar rato van zijn deeltijdfactor, per die datum aanspraak op de voor dat jaar door de stichting Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO) vastgestelde tegemoetkoming in de beroepskosten bestaand uit kosten voor vakliteratuur en bladmuziek. De tegemoetkoming wordt in een keer uitgekeerd zodra het MO de tegemoetkoming heeft ontvangen van FVO.

MO vraagt de tegemoetkoming voor instrumentale musici bij de stichting FVO aan en keert deze uit .

Er wordt een vergoeding gegeven voor het onderhoud van instrumenten. De uitwerking is vastgelegd in een Bijlage.

Personeelsgroep B en C

Artikel 48. Uitbetaling salaris

De werknemer ontvangt uiterlijk op de laatste dag van elke maand het vastgestelde salaris en de toelagen en een specificatie van de aan hem gedane betalingen.

Artikel 49. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

- a. Voor iedere volle kalendermaand, gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december in dienst is, heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn salaris. De toeslag wordt in de maand mei uitbetaald.
- b. Voor iedere volle kalendermaand gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar in dienst is, heeft hij recht op een eindejaarsuitkering, van het bedrag vermeld in de financiële bijlage. De uitkering wordt in de maand december uitbetaald.

Artikel 50. Vermindering van het maandsalaris en/of vakantiedagen

- a. Voor elke volle dag of gedeelte van een dag gedurende welke de werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, willekeurig verzuim, of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
- b. Bij het einde van het dienstverband worden de ten onrechte, respectievelijk de niet opgenomen vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling verrekend. Voor de toepassing van deze bepaling wordt omzetting van een dienstverband in een dienstverband voor minder uren per week beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband.

Artikel 51. Plaatsvervanging/waarneming

De werknemer wordt bij waarneming een toelage toegekend die zo dicht mogelijk ligt bij het gemiddelde bedrag dat een werknemer in salaris zou zijn toegekend bij promotie naar het niveau van de functie die hij waarneemt. Het bedrag wordt berekend door het verschil te nemen van het maximum van de desbetreffende salarisschaal en het salarisbedrag drie regels van het maximum verwijderd. Hierbij wordt het percentage van de vakantietoeslag opgeteld.

Algemeen

Artikel 52. Reis- en verblijfskosten buiten de standplaats

- a. Bij optreden buiten de standplaats stelt de werkgever voor de musici vervoer ter beschikking.
- b. Kosten voor zakelijke reizen kunnen vergoed worden zoals opgenomen in de financiële bijlagen.
- c. Verblijfskosten worden vergoed, overeenkomstig de in de bijlage opgenomen regeling.

Artikel 53. Kleding

Musici, productieleders en orkestassistenten zijn verplicht de voorgeschreven kleding bij uitvoeringen te dragen, die door de werkgever in een bedrijfsregeling is vastgelegd. De werkgever stelt de bedrijfskleding ter beschikking.

Artikel 54. Uitbetaling wegens overlijden

- a. Aan de nagelaten betrekkingen (zie artikel 7: 674, derde lid BW) wordt na het overlijden van de werknemer over de gehele maand van overlijden het maandinkomen uitbetaald. Uiterlijk aan het eind van de volgende maand wordt er nogmaals een maandinkomen uitbetaald.
- b. Aan de nagelaten betrekkingen wordt een extra bedrag uitgekeerd gelijk aan 3/12e van het jaarsalaris, uiterlijk aan het einde van de volgende maand na de datum van het overlijden.
- c. Voor werknemers uit Personeelsgroep B en C geldt extra dat eventueel nog niet genoten vakantiedagen of nog niet gerealiseerde ATV-dagen tot en met één maand na de dag van overlijden zullen worden uitbetaald, evenals de tot die maand opgebouwde eindejaarsuitkering.
- d. Indien er geen rechthebbenden zijn, dan worden de genoemde uitbetalingen aan de persoon of personen gedaan, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komen, mits deze daartoe binnen zes maanden na het overlijden een verzoek bij de werkgever hebben ingediend.

Artikel 55. Meerwerk en overwerk

- a. Meerwerk is een vrijwillige overschrijding van de overeengekomen of ingeroosterde arbeidstijd die wordt overeengekomen in overleg tussen werkgever en werknemer. Van meerwerk is sprake als de persoonlijke strippenkaart in enig seizoen volledig is benut. Bij het accepteren van meerwerk dient zowel werknemer als werkgever rekening te houden met de belastbaarheid van de werknemer. Bij werknemers uit de Personeelsgroep A zal meerwerk worden uitbetaald op basis van het dagloon genoemd in de cao art. 1..
 - Bij werknemers uit de Personeelsgroep B zal meerwerk in tijd gegeven worden. Wanneer de urenjaartaak wordt overschreden vindt uitbetaling plaats.
 - Bij werknemers uit de Personeelsgroep C zal meerwerk in tijd gegeven worden. Wanneer de basis-jaar-arbeidsduur wordt overschreden vindt uitbetaling plaats.
- b. Overwerk is het onvoorzien overschrijden van de geplande/ingeroosterde werktijden. Compensatie voor overwerk wordt in tijd gegeven.
 - Compensatie voor overwerk bij werknemers uit de Personeelsgroep A wordt in tijd gegeven en wordt verrekend met de uren in de Persoonlijke Portefeuille. Wanneer de uren uit de Persoonlijke Portefeuille in enig seizoen worden overschreden vindt uitbetaling plaats op basis van uurloon genoemd in de cao art. 1. in dagen.
 - Compensatie voor overwerk bij werknemers uit Personeelsgroep B wordt in tijd gegeven. Wanneer de urenjaartaak wordt overschreden vindt uitbetaling plaats.
 - Compensatie voor overwerk bij werknemers uit Personeelsgroep C wordt uitbetaald als toelage op het salaris. Voor de berekening van overwerkuren wordt verwezen naar de bijlage Inzetbaarheid en Planning.
- c. Ter compensatie van het werken op ongebruikelijke tijden krijgen productieleiders, orkestassistenten een geïndexeerde toelage per jaar ter hoogte van het in de financiële bijlage genoemde bedrag.

HOOFDSTUK VIII FEESTDAGEN EN VAKANTIE

Artikel 56. Feestdagen

- a. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, Tweede paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, en Koningsdag.
- b. Werknemers uit Personeelsgroep A, B en C krijgen jaarlijks 7 dagen vrij als compensatie voor bovengenoemde feestdagen, bij voorkeur op genoemde feestdagen. Bij deeltijders vindt een afronding naar boven plaats.

Artikel 57. Vakantiedagen

- a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Het wettelijk aantal vakantiedagen per jaar is 4 maal het aantal werkdagen per week. Bij deeltijdwerknemers is het wettelijk aantal uren vakantie per jaar 4 maal het aantal uren per week. Een vakantiedag omvat het bedongen aantal arbeidsuren per dag ten tijde van het opnemen van de vakantie.

Artikel 58. Vaststelling vakantierechten

- a. De werkgever stelt de zomervakantie vast voor 1 januari van het jaar waarop de vakantie betrekking heeft. Bij werknemers uit Personeelsgroep B en C gebeurt dit in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- b. Voor werknemers uit Personeelsgroep A wordt de zomervakantie tenminste vier weken aaneengesloten toegekend; tenminste drie weken zullen samenvallen met de periode waarin in de standplaats de basisschoolvakantie valt. Deze vakantie kan alleen worden gesplitst als de werkgever hierover met de OR overeenstemming heeft bereikt.
- c. Voor werknemers uit Personeelsgroep B en C wordt de zomervakantie tenminste drie weken aaneengesloten door de werknemer ingepland. De overige vakantierechten kan de werknemer in hele of halve dagen opnemen.
- d. Wettelijke vakantierechten van enig jaar vervallen binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn toegekend. Voor bovenwettelijke vakantiedagen is de vervalttermijn 60 maanden. De wettelijke vakantierechten, die opgebouwd zijn vóór 1 januari 2012, hebben ook een verjaringstermijn van 5 jaar.

Artikel 59. Verminderingen op vakantiedagen

- a. De vakantie wordt met een evenredig deel verminderd voor elke periode gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld (gedeeltelijk) ouderschapsverlof, geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, waarbij het bepaalde in artikel 7: 635 BW geldt.
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/Boek7/Titel10/Afdeling3/Artikel635>.

- b. Ingeval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid worden wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten verworven als ware de werknemer niet arbeidsongeschikt.
- c. De wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen of vakantie-uren vervallen niet als de werknemer redelijkerwijs niet in is staat was om deze op te nemen door medische redenen, nadat de bedrijfsarts hierover een advies heeft uitgebracht. Het advies kan gebaseerd zijn op verklaringen van andere artsen en een gesprek met de werknemer. Ook vervallen deze dagen niet wanneer sprake is van een re-integratietraject of doordat het door toedoen van de werkgever niet mogelijk was om (genoeg) vakantierechten op te nemen.

N.B. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 7:645 BW). Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.

HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 60. Algemeen

- a. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: ziekte, ongeval, gebreken, zwangerschap en bevalling.
- b. In dit hoofdstuk wordt onder inkomen verstaan het bedrag dat een werknemer zou hebben ontvangen, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Artikel 61. Verplichtingen werknemer

De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht de voorschriften bij ziekte, die als Bijlage bij deze cao zijn gevoegd, stipt na te komen;
De schade voor de werkgever, ontstaan door het niet nakomen van het voorafgaande, kan op de werknemer worden verhaald.

Artikel 62. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt in afwijking van het bepaalde in de artikelen 7:628 en 7:629 BW het navolgende:
Indien de werknemer op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid intreedt ten minste 2 maanden bij de werkgever in dienst is, geldt de volgende loondoorbetalingstaffel:

t/m 1^e jaar: 100% loondoorbetaling
t/m 2^e jaar: 70% loondoorbetaling

In geval van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid, zulks ter beoordeling van het UWV, zal sprake zijn van 100% loondoorbetaling gedurende maximaal 24 maanden.

Artikel 63. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat, hetzij op arbeids-therapeutische basis, hetzij op loonwaarde, ontvangt vanaf het moment van gedeeltelijk hervatten, voor het deel waarvoor hij werkzaamheden verricht, 100% loon. In het 2e jaar kan de werknemer zijn loon aanvullen tot maximaal 100% van zijn oorspronkelijke loon door deze gedeeltelijke werkzaamheden.

Artikel 64. Maximum termijnen

- a. De onder artikel 63 genoemde termijnen zijn maximum termijnen.
- b. Indien de werknemer na het einde van een maximum termijn arbeid gaat verrichten waartoe hij ongeschikt is gebleven, heeft hij na het staken van deze arbeid wegens arbeidsongeschiktheid, niet opnieuw recht op genoemde aanvullingen.

- c. Indien de werknemer voor het einde van een maximum termijn arbeid gaat verrichten waartoe hij ongeschikt is gebleven, heeft hij na het staken van deze arbeid wegens arbeidsongeschiktheid nog recht op een aanvulling gedurende een termijn die tezamen met eerdere aanvullingstermijnen, de genoemde maximum termijn niet overschrijdt.

Artikel 65. Passende arbeid

- a. De werknemer die door ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, is op grond van artikel 7:660a sub c BW verplicht passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW te aanvaarden. De werkgever is op grond van artikel 7:658a BW verplicht de werknemer passend werk aan te bieden. De werkgever wint hierover advies in bij de bedrijfsarts.
- b. Indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de in lid a. bedoelde arbeid te verrichten, worden inkomsten, die hij uit deze arbeid zou hebben ontvangen indien hij de arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn inkomen.

Artikel 66. Dagloonbepaling

Voor de berekening van de in dit hoofdstuk genoemde aanvullingen worden de in geld uitbetaalde toeslagen, die onderdeel uitmaken van de pensioengrondslag, geacht tot het inkomen te behoren.

Artikel 67. Inkomsten uit aangepaste werkzaamheden

- a. Indien de werknemer gedurende de tijd waarin hij recht heeft op een aanvulling aangepaste werkzaamheden voor de werkgever of voor derden verricht, worden de uit deze werkzaamheden voortvloeiende inkomsten in het 2^e jaar, niet op de aanvulling in mindering gebracht, tot maximaal het oorspronkelijke loon.
- b. Inkomsten uit werkzaamheden voor derden die de werknemer reeds voor het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden bij het bepalen van de hoogte van de in dit artikel genoemde aanvullingen buiten beschouwingen gelaten.
- c. De werknemer is verplicht om, gedurende de tijd waarin hij ingevolge dit artikel recht heeft op een aanvulling, opgave te doen van de door hem bij derden verworven inkomsten bij zowel de uitkeringsinstantie alsmede de werkgever.

Artikel 68. Vervallen van aanspraken

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal op de in dit artikel genoemde aanvullingen geen aanspraak kunnen doen gelden, indien hij weigert hem door de werkgever aangeboden passende werkzaamheden te verrichten.

Artikel 69. Beëindiging arbeidsovereenkomst

- a. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigen de in dit hoofdstuk genoemde loonbetaling en aanvullingen op de dag waarop het dienstverband eindigt.

- b. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigen de in dit hoofdstuk genoemde aanvullingen op de dag waarop het dienstverband eindigt wegens overlijden of het bereiken van de pensioendatum dan wel wegens door de werknemer genomen ontslag of door de werkgever verleend ontslag op staande voet.

Artikel 70. Schadevergoeding

Indien de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding tegenover derden kan doen gelden is hij verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen. Indien en voor zover de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de bedragen waarop hij anders recht zou hebben gehad. De voorschotten zullen worden verrekend met de bedragen die de werkgever van derden als schadevergoeding ontvangt.

HOOFDSTUK X

**OVEREENKOMST EN LOOPTIJD VAN DE CAO
METROPOLE ORKEST**

Deze overeenkomst is door partijen aangegaan voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde
Stichting Metropole Orkest
Drs. M. Altink
Managing Director Metropole Orkest

.....

Hilversum, september 2014

Partijen ter andere zijde

FNV Kunsten Informatie en Media

Nederlandse Toonkunstenaarsbond

De heer W. van den Burg
Lid dagelijks bestuur FNV KIEM

De heer E. Angad-Gaur
Secretaris NTB

.....

Amsterdam, september 2014

.....

Amsterdam, september 2014